

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ekonomi yang semakin maju dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka seluruh organisasi atau perusahaan pun harus ikut berkembang sesuai dengan lajunya perekonomian yang akan mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan yang ada di Indonesia. Keadaan ini memicu para usahawan untuk melakukan berbagai upaya pembenahan dan pengembangan pada perusahaannya untuk mencapai keunggulan.

Perkembangan perekonomian saat ini telah mendorong pertumbuhan perusahaan untuk lebih memperbesar dan memperluas ruang lingkup usahanya, perusahaan pada umumnya saling berkompetensi untuk memperoleh pangsa pasar yang luas dan menuntut kualitas yang baik serta saluran distribusi yang cepat dan terjamin. Setiap perusahaan harus mampu bersaing, karena dalam situasi persaingan laba menjadi suatu yang sulit untuk diperoleh, sehingga perusahaan harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang ada untuk mendapatkan tingkat laba yang optimal, sumber daya manusia juga memiliki faktor penting dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan dan tenaga kerja yang membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan akan memiliki kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju apabila memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkompeten. Sebaliknya, karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk bekerja dan mencari nafkah. Sehingga karyawan berhak untuk mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan kinerja mereka, dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, maka diperlukan penggolongan gaji dan upah yang adil dan jelas. Baik dalam hal ini adalah perusahaan memberikan imbalan jasa dengan tarif gaji atau upah yang layak sesuai jam kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, sedangkan adil berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan, sehingga jelas antara hak dan kewajiban sebagai karyawan dan perusahaan sebagai pemberi gaji atau upah.

Gaji dan Upah merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, gaji atau upah merupakan nilai hak dari prestasi mereka, sebagai motivator dalam bekerja. Gaji dan upah mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji dan upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas apabila besar gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa turun. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam

kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Faktor penentuan besarnya gaji dan upah tidaklah mudah. Oleh karena itu, pengelolaan aktifitas dari alokasi gaji atau upah harus lebih obyektif. Tujuannya supaya biaya gaji dan upah tersebut dapat dikeluarkan seminimum mungkin sesuai dengan tingkat output yang dihasilkan perusahaan.

Suatu sistem penggajian dan pengupahan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki unsur-unsur sistem pengendalian intern, maka dari itu sistem pengendalian intern sangat diperlukan dalam sistem penggajian pegawai atau karyawan pada suatu perusahaan. Sehingga dapat memastikan dengan terciptanya sistem pengendalian intern yang memadai, kekayaan perusahaan akan terjamin keamanannya (Yadiati dan Wahyudi, 2010 : 12). Pengendalian intern adalah suatu rencana dan metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisien, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2001 : 163).

Tujuan sistem pengendalian intern menurut Baridwan (2002 : 13) adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
3. Mendorong efisiensi dalam organisasi.

4. Membantu menjaga agar tidak ada yang menyimpang dari kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Suatu sistem pengendalian intern terhadap penggajian dan pengupahan dalam perusahaan juga perlu dilakukan untuk menghindari adanya kecurangan dan kesalahan dalam pemberian gaji dan upah. Sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan, yaitu untuk mengamankan sumber-sumber dari pemborosan, kecurangan, dan penggelapan yang dilakukan oleh oknum karyawan dalam perusahaan. Sistem pengendalian intern yang diterapkan dalam suatu perusahaan dikatakan berhasil dan memuaskan apabila di dalam organisasi itu tidak ada lagi yang melakukan penyelewengan dan kesalahan secara bebas, baik itu menyangkut kesalahan sistem, prosedur penyelesaian pekerjaan dan kesalahan-kesalahan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan laporan tugas akhir dimaksudkan untuk membahas sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan, adapun judul laporan tugas akhir ini adalah "SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA CV. BERTIGA GEMILANG JAYA".

1.2 Tujuan Studi Lapang

Dalam setiap kegiatan suatu perusahaan pasti memiliki suatu tujuan, baik tugas maupun penelitian, adapun tujuan dari studi lapang ini yaitu :

1. Untuk mengetahui penerapan dan mengevaluasi sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan karyawan yang diterapkan pada CV. Bertiga Gemilang Jaya saat ini.
2. Untuk mengetahui efektivitas sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan karyawan yang telah diterapkan pada CV Bertiga Gemilang Jaya.

1.3 Manfaat Studi Lapang

Dengan melihat tujuan studi lapang diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikirandan informasi untuk lebih memahami sistem pengendalian intern yang diterapkan dalam prosedur penggajian dan pengupahan pada suatu perusahaan sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan secara luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil studi lapang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan solusi sebagai dasar perbaikan dan peningkatan sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan oleh perusahaan,sehingga dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien agar mampu bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

b. Bagi Peneliti Lain

Memberikan kontribusi yang positif serta gambaran yang jelas sebagai bahan perbandingan atau referensi dalam mempelajari sumber informasi tambahan dan pemahaman mengenai perlunya pengendalian intern yang baik pada aktivitas penggajian dan pengupahan pada perusahaan.

1.4 Ruang Lingkup Studi Lapang

Untuk keperluan pemecahan masalah dalam menyusun laporan tugas akhir ini, maka perlu diadakan berbagai putusan agar persoalan lebih terpusat dan terarah, dan pembahasannya tidak terlalu menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis memberikan batasan hanya pada mengidentifikasi dan menganalisis data-data perusahaan, untuk mengetahui sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan karyawan yang diterapkan pada perusahaan.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Suatu penelitian pada dasarnya adalah bagian mencari, mendapatkan, dan untuk selanjutnya dilakukan penyusunan dalam bentuk laporan hasil penelitian, maka diperlukan suatu metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data tersebut terdiri dari:

1. Teknik Wawancara

Yaitu usaha untuk mendapatkan suatu data yang dibutuhkan dengan mengadakan wawancara atau pembicaraan langsung secara tanya jawab antara penulis dengan pihak-pihak yang berkepentingan didalam lembaga obyek penelitian sesuai dengan bidang yang diteliti.

2. Teknik Dokumentasi

Yaitu cara pengumpulan data dari file – file atau dokumen yang ada dalam perusahaan berdasarkan peraturan-peraturan yang terkait dengan sistem pengendalian intern yang diteliti guna mendapatkan data yang diperlukan.